

Ethical Leadership: Development and Test of a Multilevel Scale¹

Piyarat Thampitak²
Numchai Supparerkchaisakul³
Yutthana Chaijukul⁴
Kanu Priya Mohan⁵

Received: September 30, 2014

Accepted: November 6, 2014

Abstract

The objective of this research was to construct and develop a multi-level scale of ethical leadership, considered as both individual-level and group-level constructs. Data were collected by using the 62-item ethical leadership scale with 446 employees from 111 groups of private organizations in Bangkok. The ethical leadership scale was considered for its content validity by academic experts and its reliability was 0.89. The research found that ethical leadership had both an individual-level and a group-level of analysis; therefore, the framework for conducting multi-level construct validation was used. The results of confirmatory factor analysis indicated there were differences between factors of ethical leadership in the group-level (that had 1 factor) and the individual-level (that had 2 factors). Hence, ethical leadership had a group characteristic as Fuzzy composition. At the group-level testing, the convergent validity and construct reliability of this scale were accepted. The group-level construct reliability was 0.86 while individual-level construct reliabilities were 0.87 and 0.73 for each factor.

Keywords: Ethical leadership, Multi-level analysis, Multi-level scale development, Construct reliability

¹ Dissertation for the Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Doctor of Philosophy Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University E-mail: piyarat022@gmail.com Tel.: 084-807-9465

³ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

⁴ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

⁵ Lecturer in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม: การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดพุทธระดับ¹

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์²

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล³

ยุทธนา ไชยจุกุล⁴

คานู ปรียา โมฮาน⁵

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพุทธภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรระดับบุคคลและระดับกลุ่มให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนในกรุงเทพฯ จำนวน 446 คน จาก 111 กลุ่ม เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.89 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีระดับการวิเคราะห์ที่ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม จึงเหมาะสมต่อการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดพุทธภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพุทธระดับของแบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มแตกต่างจากองค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคล โดยที่ในระดับกลุ่มมีเพียงองค์ประกอบเดียว แต่ในระดับบุคคลประกอบด้วยสององค์ประกอบ แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารเป็นตัวแปรพุทธระดับที่มีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition และเมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพุทธภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่าในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน และมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ในระดับที่เชื่อถือได้ เพราะมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงระดับกลุ่มอยู่ที่ 0.86 และในระดับบุคคลทั้งสององค์ประกอบอยู่ที่ 0.87 และ 0.73 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม การวิเคราะห์พุทธระดับ การพัฒนาเครื่องมือวัดพุทธระดับ ความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง

¹ ส่วนหนึ่งของปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

E-mail: piyarat022@gmail.com โทร. 084-807-9465

³ อาจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁴ อาจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

⁵ อาจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมนับเป็นอย่างมากในองค์การทุกระดับ เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเป็นอย่างสูงต่อเป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของแต่ละองค์การ เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ มีอำนาจในการกำหนดนโยบายระเบียบปฏิบัติต่างๆ รวมถึงเป็นแบบอย่างที่สำคัญให้กับคนรอบข้างและผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การนั้นๆ (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2544; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ในปัจจุบัน ผู้นำที่ถือว่าประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนจะมีคุณสมบัติที่โดดเด่นไม่เฉพาะการมีความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติอีกอย่างหนึ่งที่สำคัญมากด้วย (Brown & Treviño, 2006) เห็นได้จากในอดีตที่ผ่านมา สังคมมักให้คุณค่ากับความสามารถหรือความเก่งของผู้นำเป็นอันดับแรก และไม่ค่อยให้ความสำคัญกับจริยธรรมหรือความดีของผู้นำมากนัก ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้นำที่เก่งสามารถตอบสนองต่อค่านิยมในการบริหารองค์การแบบทุนนิยมที่ให้ความสำคัญกับวัตถุเป็นหลัก ทั้งที่จริงแล้วหากผู้นำไม่ว่าในองค์การใดๆ ตระหนักและมีจิตสำนึกในการยึดจริยธรรมเป็นแนวปฏิบัติและวางนโยบายอย่างเป็นธรรม ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ไม่เอาเปรียบผู้อื่น รู้จักมองความดีของผู้อื่น ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมด้วย ซึ่งจะเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลดีมายังองค์การในระยะยาวและส่งผลต่อความสงบสุขของสังคมและประเทศชาติในที่สุด (Treviño, Brown, & Hartman, 2003; ธนินท์ เจียรนวนนท์, 2553) ซึ่งผู้บริหารที่มีความสามารถแต่ไม่มีคุณธรรมอาจไม่

เป็นที่ยอมรับของพนักงานหรือลูกค้าในระยะยาว เพราะบุคคลล้วนต้องการความซื่อสัตย์และจริงใจในการทำธุรกิจกับองค์การใดองค์การหนึ่ง หากเขาพบว่าผู้บริหารที่ใช้วิธีการที่สลับซับซ้อนหรือไม่โปร่งใสในการบริหารงาน องค์การนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะไม่สามารถยืนหยัดได้ในสังคมที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการทำงาน (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2549)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญต่อการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์การ (Bennis, 1997; ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2549) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการให้นิยามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง (Ciulla, 2004) จากนั้นจึงพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนสามารถอธิบายพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นผ่านทางกระบวนการศึกษาเชิงประจักษ์ (Brown & Treviño, 2006) และสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 2 องค์ประกอบตามแนวคิดของ บราวน์ เทรวีโน้ และแฮร์ริสัน (Brown, Treviño, & Harrison, 2005) แนวคิดนี้มีความน่าสนใจและแตกต่างจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม โดยให้ความสำคัญกับการใช้กลยุทธ์เชิงการแลกเปลี่ยน (Transactional aspect) ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Treviño & Brown, 2007) นั่นคือแนวคิดนี้มีการถ่ายทอดมาตรฐานทางจริยธรรมผ่านการสื่อสารและชี้แจงรายละเอียดอย่างชัดเจน ใช้การเสริมแรงหรือการลงโทษเพื่อการจูงใจและควบคุมให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้เป็นแง่มุมเชิงการแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ที่เห็นได้อย่างชัดเจน

มีโอกาสเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้ง่ายกว่าและผู้บริหารสามารถควบคุมตรวจสอบตรวจสอบได้มากกว่า จึงสอดคล้องกับธรรมชาติของการทำงานในองค์การเอกชนที่มุ่งเน้นความรวดเร็วและเน้นประสิทธิภาพระดับสูงในการปฏิบัติงาน การศึกษาในครั้งนี้จึงเลือกใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ บราวน์และเทรวีโน้ (Brown & Treviño, 2006) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมนำมาใช้ในการทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยส่วนใหญ่ และเป็นแนวคิดที่ได้มาจากการศึกษาเชิงประจักษ์อย่างเป็นระบบ มีการศึกษาเพิ่มเติมต่อยอดองค์ความรู้ในแนวคิดดังกล่าวอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างและพัฒนาหลักการรวมถึงโครงสร้างทางทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Brown, Treviño, & Harrison, 2005; Treviño, Brown, & Hartman, 2003; Treviño, Hartman, & Brown, 2000) ส่งผลให้มีการวิจัยรองรับอย่างเพียงพอ รวมถึงการที่แนวคิดนี้มีความเหมาะสมกับขอบเขตและบริบทของการศึกษาในครั้งนี้ที่ต้องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานในองค์การ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในปัจจุบันจะมีเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่นิยมใช้ในต่างประเทศคือ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership scale; ELS) ที่สร้างขึ้นโดย บราวน์ เทรวีโน้ และ แฮร์ริสัน (Brown, Treviño, & Harrison, 2005) แต่เครื่องมือวัดดังกล่าวอาจยังไม่เหมาะสมนักหากนำมาใช้ในบริบทเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสังคมไทย เนื่องจากสร้างขึ้นโดยมีตัวชี้วัดเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายใต้บริบทวัฒนธรรมหรือค่านิยมทางตะวันตก ซึ่งในความเป็นจริงแล้วค่านิยมทางจริยธรรมในสังคมต่างประเทศอาจมีบางส่วนที่

แตกต่างจากสังคมไทย ส่งผลให้ตัวชี้วัดพฤติกรรมการทำงานบางอย่างที่อยู่ในแบบวัดนี้ไม่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทของสังคมไทยก็ได้ รวมถึงการที่แบบวัดดังกล่าวมีข้อคำถามที่เป็นคำถามกว้างๆ ซึ่งไม่ได้ระบุพฤติกรรมของผู้นำอย่างละเอียด ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2556) จึงได้ศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารองค์การเอกชนในประเทศไทย โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การเอกชนไทยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมภายในองค์การเป็นอย่างมาก และพบว่าสามารถอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในสังคมไทยได้ด้วยแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ บราวน์ เทรวีโน้ และ แฮร์ริสัน (Brown, Treviño, & Harrison, 2005) ซึ่งได้จำแนกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ (Moral person) และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม (Moral manager) โดยที่ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในสังคมไทยมีพฤติกรรมบ่งชี้ส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดตะวันตก ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมบ่งชี้ร่วมที่เป็นสากล และสามารถนำมาอธิบายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมร่วมกันในสังคมที่แตกต่างกันได้ ส่วนพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอีกส่วนหนึ่งที่พบในสังคมไทยนั้นมีความแตกต่างไปจากแนวคิดตะวันตก โดยเป็นพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะที่พบได้ในบริบทของสังคมไทยเท่านั้น ซึ่งสามารถอธิบายพฤติกรรมเหล่านั้นเพิ่มเติมได้ตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาสำหรับผู้นำ (ฉลอง มาปรีดา, 2538) และตามหลักของจริยธรรมทางธุรกิจ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2550) ทั้งนี้มีรายละเอียดของพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งหมดที่พบในสังคมไทยดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พฤติกรรมบ่งชี้ร่วมและพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะที่เกี่ยวข้อง (ปรับปรุงจาก ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2556)

ประเภทของพฤติกรรมบ่งชี้	องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ	องค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม
พฤติกรรมบ่งชี้ร่วมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบราวน์ เทอร์วีน และแฮร์ริสัน (2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1) การแสดงความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ 2) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 3) การคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานเป็นหลักในการบริหารงาน 4) การตัดสินใจในการบริหารงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสม 5) การประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1) การอภิปรายประเด็นทางจริยธรรมในการทำงานร่วมกับพนักงาน 2) การเป็นตัวอย่งในการทำสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมทางจริยธรรมในการทำงานให้กับพนักงาน 3) การเสริมแรงต่อพนักงานในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงาน 4) การให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือวิธีการในการทำงาน ไม่ได้พิจารณาเฉพาะผลงานเท่านั้น 5) การให้ความสำคัญกับการทำสิ่งที่ถูกต้องเสมอในการตัดสินใจใดๆ
พฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาสำหรับผู้นำ	<ol style="list-style-type: none"> 6) การอดทนอดกลั้นต่องานที่ยากลำบาก อดทนต่อความเหนื่อยยากและอุปสรรคต่างๆ 	<ol style="list-style-type: none"> 6) การสั่งสอนอบรมให้พนักงานได้มีความรู้ทักษะและพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม
พฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะตามหลักจริยธรรมทางธุรกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 7) การให้ความร่วมมือกับชุมชนและสังคม 8) การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน 9) การเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการดำเนินชีวิต 	<ol style="list-style-type: none"> 7) การสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักจริยธรรมทางธุรกิจ

จากผลการวิจัยดังแสดงในตาราง 1 ทำให้ได้มาซึ่งพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในสังคมไทย แต่ยังไม่ได้มีการสร้างและพัฒนาให้เป็นเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพและนำไปใช้งานจริงได้ นั่นคือยังไม่มีการสร้างแบบวัด ไม่มีการทดลองใช้เครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพต่างๆ ของแบบวัด รวมถึงยังไม่มี การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรประเภทพหุระดับซึ่งมีความจำเป็นต่อการ

พัฒนาเครื่องมือวัดฉบับนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากที่ผ่านมา เครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอยู่สร้างขึ้นจากแนวคิดที่ว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถวัดได้และได้รับการตีความในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ในการตีความปรากฏการณ์ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริงนั้น ภาวะผู้นำเป็นตัวแปรที่สามารถตีความได้ที่ระดับการวิเคราะห์หลายแบบ โดยสามารถเป็นได้ทั้งตัวแปรในระดับ

บุคคล และตัวแปรในระดับกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แยมมาริโนและดูบีนสกี (Yammarino & Dubinski, 1992) ที่ได้สรุปว่าภาวะผู้นำสามารถตีความได้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยแบ่งออกได้เป็น 6 แนวทาง แต่ในการวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องอยู่ 2 แนวทาง ได้แก่ 1) การตีความภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล เรียกว่าภาวะผู้นำตามการรับรู้ของผู้ตาม ถือเป็นลักษณะของภาวะผู้นำที่เกิดจากการประมวลสารสนเทศ (Information processing leadership) ซึ่งไม่มีความเป็นกลุ่มใดๆ เกิดขึ้นเลย แต่มีเฉพาะความแตกต่างในระดับบุคคลเกิดขึ้นเท่านั้น นั่นคือ ผู้ตามแต่ละคนจะรับรู้ถึงภาวะผู้นำของผู้ตามคนเดียวกันได้แตกต่างกันไป ทำให้ภาวะผู้นำของผู้ตามคนเดียวกันอาจแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับการมองและกระบวนการคิดของผู้ตามแต่ละคน ซึ่งการแสดงภาวะผู้นำของผู้ตามกับการรับรู้ของผู้ตามอาจเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ และ 2) การตีความภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในระดับกลุ่ม มีลักษณะเป็นลักษณะภาวะผู้นำโดยเฉลี่ย (Average leadership style) เกิดขึ้นเนื่องจากผู้นำและผู้ตามแต่ละคนที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกันมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทำให้เกิดความกลมกลืนกันภายในกลุ่มงานเดียวกัน เพราะมีผู้นำคนเดียวกัน แต่คนที่อยู่คนละกลุ่มงานจะมีลักษณะที่ต่างกันด้วย เพราะแต่ละกลุ่มต่างก็มีผู้นำคนละคนกัน (นาซัย สุภฤกษ์ชัยสกุล, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลีส (Bliese, 2000) ที่กล่าวว่า ตัวแปรพหุระดับที่มีลักษณะโครงสร้างตัวแปรเป็นแบบ Fuzzy composition คือ ตัวแปรที่มีองค์ประกอบในระดับการวิเคราะห์สูงกว่าแตกต่างจากในระดับการวิเคราะห์ที่ต่ำกว่า ทำให้เมื่อวัดในระดับการวิเคราะห์ที่ต่างกันจะมีความหมายของการตีความตัวแปรแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งตัวแปร

ภาวะผู้นำก็มีลักษณะเช่นนี้ โดยที่ตัวแปรในระดับบุคคล จะมีความหมายในเชิงการรับรู้ของผู้ตาม ส่วนตัวแปรในระดับกลุ่มจะมีความหมายในเชิงการรับรู้ร่วมกันของคนในกลุ่ม ดังนั้น การวัดตัวแปรภาวะผู้นำที่แม่นยำจึงควรวัดในลักษณะที่คำนึงถึงระดับการวิเคราะห์ที่ต่างกันเหล่านี้ด้วย และเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นตัวแปรพหุระดับจึงต้องสามารถวัดได้ในลักษณะที่สอดคล้องกับการวัดทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มด้วย ซึ่งเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่มีอยู่ยังไม่ได้คำนึงถึงการวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรพหุระดับได้อย่างสมบูรณ์โดยยังเป็นเครื่องมือวัดที่วัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพียงระดับเดียว (Brown, Treviño, & Harrison, 2005)

การศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำสามารถศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์พหุระดับได้ เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร กลุ่มงาน และพนักงาน ซึ่งโดยธรรมชาติของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรมีลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันไป ความเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นอาจมีลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่อยู่ภายในกลุ่มนั้นด้วย เพราะธรรมชาติในการทำงานของผู้บริหารและพนักงานย่อมต้องปฏิบัติสัมพันธ์ต่อการอธิบายแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่สำคัญแนวคิดแรกคือ การอธิบายอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างระดับ โดยบลีส (Bliese, 2000) ได้อธิบายว่า สำหรับอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างระดับแบบ Bottom-up มีความเป็นกลุ่มเกิดขึ้นได้ 3 ประเภท ประเภทแรกคือ Composition เป็นลักษณะโครงสร้างที่เกิดจากการที่สมาชิกทุกคนของกลุ่มต้องมีความคล้ายคลึงกันจึงจะสามารถรวมกลุ่มกันได้ ทำให้โครงสร้างของตัวแปรนั้นจะเหมือนกันทั้งในระดับต่ำกว่าและระดับสูงกว่า และสามารถให้

ความหมายที่เหมือนกันได้ทั้งในระดับการวัดที่ต่ำกว่าและสูงกว่าด้วย ส่วนประเภทที่สองคือ Compilation ซึ่งจะตรงข้ามกับประเภทแรก นั่นคือเป็นโครงสร้างที่ไม่จำเป็นต้องให้สมาชิกในกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันภายในกลุ่ม แต่เป็นการรวมกลุ่มที่เกิดจากกรณีที่สมาชิกมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นความแตกต่างที่เสริมเติมเต็มกัน ทำให้สามารถประกอบกันเป็นกลุ่มได้ ทั้งนี้การให้ความหมายในการวิเคราะห์ในระดับต่ำกว่าจะแตกต่างกับในระดับสูงกว่าโดยสิ้นเชิง เช่น ตัวแปรเพศที่วัดเป็นรายบุคคล กับตัวแปรความหลากหลายทางเพศของคนในกลุ่มนั้น เป็นต้น สำหรับลักษณะอิทธิพลระหว่างระดับการวิเคราะห์ประเภทสุดท้าย เรียกว่า Fuzzy composition เป็นโครงสร้างที่อาศัยความคล้ายคลึงกันเพียงบางส่วน โดยที่ในการวิเคราะห์ทุกระดับมีความเป็นไปได้ที่เมื่อมีการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นตัวแปรที่มีการวิเคราะห์ระดับกลุ่มแล้วองค์ประกอบของตัวแปรในระดับการวิเคราะห์ต่ำกว่า (Lower-level) กับในระดับการวิเคราะห์สูงกว่า (Higher-level) ไม่จำเป็นจะต้องเป็นโครงสร้างเดียวกันเสมอไป ซึ่งลักษณะแบบ Fuzzy composition คือ ตัวแปรที่มีองค์ประกอบในระดับการวิเคราะห์สูงกว่าแตกต่างจากในระดับการวิเคราะห์ต่ำกว่า โดยที่ตัวแปรทั้งสองระดับนั้นยังคงมีความเชื่อมโยงกันอยู่ แต่แตกต่างกันในโครงสร้างของตัวแปรบางส่วน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะมีความหมายในการวิเคราะห์ทุกระดับ โดยองค์ประกอบของตัวแปรจะแตกต่างกันออกไปตามแต่ละระดับของการวิเคราะห์ ได้แก่ ระดับบุคคล คู่ความสัมพันธ์ และระดับกลุ่ม ส่วนแนวคิดต่อมาเป็นการอธิบายระดับของตัวแปรแบบทุกระดับ โดย ไคลน์ และโคซโลวสกี (Klein & Kozlowski, 2000) ได้จำแนกระดับของตัวแปรทุกระดับออกเป็นตัวแปรระดับบุคคล (Individual-

level construct) กับตัวแปรระดับกลุ่ม (Group-level construct) โดยในส่วนของตัวแปรระดับกลุ่มสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) Global properties เป็นลักษณะของตัวแปรที่สามารถสังเกตเห็นได้โดยเป็นลักษณะของกลุ่ม แต่ไม่ได้เกิดขึ้นจากลักษณะของสมาชิกแต่ละคนภายในกลุ่ม โดยสมาชิกกลุ่มจะมีลักษณะเปลี่ยนไปตามลักษณะของกลุ่ม 2) Shared properties เป็นลักษณะของตัวแปรที่เกิดจากการให้ข้อมูลจากสมาชิกแต่ละคนที่มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มนั้นมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ได้รับประสบการณ์เดียวกัน เกิดความคิดความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ ร่วมกันภายในกลุ่ม ทำให้เกิดเป็นตัวแปรที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม และ 3) Configural properties เป็นลักษณะของตัวแปรที่เกิดจากความแตกต่างของสมาชิกภายในกลุ่มมารวมกันกลายเป็นรูปแบบความแตกต่างของลักษณะของสมาชิกรายบุคคล

จากแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลทุระดับข้างต้น ทำให้เมื่อพิจารณาจากนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของการวิจัยครั้งนี้แล้ว สามารถกล่าวได้ว่า นอกจากจะมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเกิดขึ้นในระดับบุคคลแล้วยังสามารถเกิดขึ้นในระดับกลุ่มได้ด้วย ซึ่งเป็นลักษณะของตัวแปรที่เกิดจากการให้ข้อมูลจากสมาชิกแต่ละคนที่มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มนั้นมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ได้รับประสบการณ์เดียวกัน เกิดความคิดความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ ร่วมกันภายในกลุ่ม ทำให้เกิดเป็นตัวแปรที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม (Shared properties) ตามแนวคิดของ ไคลน์ และโคซโลวสกี (Klein & Kozlowski, 2000) หรือหากอธิบายตามแนวคิดของบลีเส (Bliese, 2000) คือเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่เกิดขึ้นจากกระบวนการ Composition

ดังนั้น ในการสร้างแบบวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีความเหมาะสมต่อการวัดทั้งในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม โดยได้ทำการศึกษาต่อยอดจากผลการศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์, 2556) โดยนำพฤติกรรมบ่งชี้ร่วมและพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะเหล่านั้นมาสร้างเป็นแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมขึ้น ซึ่งแบบวัดฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราประเมินค่าจำนวน 62 ข้อ แบ่งออกเป็นสององค์ประกอบดังที่กล่าวถึงข้างต้น นอกจากนั้น การวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการศึกษาครั้งนี้ใช้การประเมินจากกลุ่มพนักงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้มาจึงได้มาจากการยกระดับข้อมูลในระดับบุคคลที่ได้จากการประเมินของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับในลักษณะที่เป็น Shared properties หรือ Composition ที่อธิบายว่าคุณสมบัติของความเป็นกลุ่มเกิดจากการรับรู้ที่สมาชิกภายในองค์การมีต่อผู้นำร่วมกัน ดังนั้นในการเก็บข้อมูล จึงจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงานในระดับบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม พนักงานเหล่านี้จะให้ข้อมูลได้ในรูปแบบของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ตามแต่ละคน และนำมาสู่การรับรู้ร่วมกันว่าผู้นำขององค์การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรกลุ่มที่เกิดจากการรับรู้ร่วมกัน แทนที่จะใช้การเก็บข้อมูลจากการให้ผู้นำเป็นผู้ประเมินตนเองซึ่งการเก็บข้อมูลในลักษณะนั้นไม่ได้เกิดจากการรับรู้ร่วมกัน แต่เป็นการประเมินจากผู้นำเพียงคนเดียว ซึ่งอาจมีความความคลาดเคลื่อนในการรับรู้เกิดขึ้นได้

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับ เช่น แมทริว และบลีส (Chen,

Mathieu, & Bliese, 2004) ได้เสนอกระบวนการตรวจสอบที่ประกอบด้วย การตรวจสอบทั้งหมด 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามของตัวแปรที่ศึกษาทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดในแต่ละระดับการวิเคราะห์ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรระหว่างกลุ่ม และขั้นตอนที่ 5 เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรพหุระดับที่ศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่ระดับการวิเคราะห์ต่างๆ ซึ่งกระบวนการตรวจสอบแบบนี้ช่วยให้การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดพหุระดับมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้นโดยไม่ละเลยความแตกต่างกันของการอธิบายตัวแปรที่ศึกษาในแต่ละระดับการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวทางนี้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่เป็นตัวแปรพหุระดับในการวิจัยครั้งนี้ โดยจะวิเคราะห์ใน 4 ขั้นตอนแรก ส่วนขั้นตอนที่ 5 นั้นจะยังไม่ได้วิเคราะห์ในการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดพหุระดับของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพียงตัวแปรเดียวหนึ่ง เนื่องจากการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ ได้สร้างขึ้นมาให้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ บราวน์และเทรวีโน (Brown & Treviño, 2006) และอาศัยโครงสร้างองค์ประกอบของพฤติกรรมบ่งชี้ในเครื่องมือวัดตามแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership scale; ELS) ที่สร้างขึ้นโดย บราวน์ เทรวีโน และแฮร์ริสัน (Brown, Treviño, & Harrison, 2005) ที่แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ในขั้นตอนที่ 3 ของการตรวจสอบคุณภาพของ

เครื่องมือวัด ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากมีการกำหนดโครงสร้างของตัวแปรมาอย่างชัดเจนแล้ว

เมื่อผู้วิจัยนำแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญและตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยการทดลองใช้แบบวัดแล้วพบว่า มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในระดับสูง และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในด้วยค่าแอลฟาของครอนบาคดังกล่าวข้างต้น ยังไม่เพียงพอต่อการพิจารณาคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมฉบับนี้ได้อย่างสมบูรณ์เพราะเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิเคราะห์ระดับบุคคลเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรทั่วไปที่นำตัวแปรทั้งระดับกลุ่มและระดับบุคคลมาวิเคราะห์ผลในลักษณะเดียวกัน โดยไม่ได้คำนึงถึงระดับของตัวแปรและระดับการวิเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกันนั้น จึงยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติและโครงสร้างของข้อมูล และทำให้เกิดความผิดพลาดเนื่องมาจากการวิเคราะห์และสรุปผลที่ต่างระดับกัน ส่งผลให้ผลการวิจัยที่ได้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง โดยเฉพาะการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบจำลองการวัดตัวแปรที่มีระดับการวิเคราะห์มากกว่าหนึ่งระดับที่โดยปกติมักใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในการตรวจสอบแต่ในความเป็นจริงแล้ว การประมาณค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดในแบบจำลองสมการโครงสร้างมีแบบจำลองการวัดหลายประเภท ซึ่งตามแนวคิดของเรคอฟ (Raykov, 1997) ประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่ 1) Parallel model เป็น

แบบจำลองการวัดประเภทที่มีข้อจำกัดมากที่สุด โดยแบบวัดนั้นจะต้องมีตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียวหรือมีองค์ประกอบเดียวเท่านั้น การประมาณค่าประเภทนี้กำหนดให้ค่าน้ำหนักและค่าความคลาดเคลื่อนของทุกข้อคำถามนั้นจะเท่ากัน 2) Tau-equivalent model เป็นแบบจำลองการวัดที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประเภทที่ 1 แต่ค่าความคลาดเคลื่อนของแต่ละข้อคำถามแตกต่างกันได้ และ 3) Congeneric model เป็นแบบจำลองการวัดที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุด โดยค่าน้ำหนักและค่าความคลาดเคลื่อนของแต่ละข้อคำถามไม่จำเป็นต้องเท่ากัน จึงเหมาะสมกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง เพราะมีค่าน้ำหนักของแต่ละข้อคำถามที่แตกต่างกัน แบบจำลองการวัดประเภท Congeneric model นี้จะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีกว่าหรือเท่าเทียมกับแบบจำลองประเภทอื่นๆ เสมอเพราะมีข้อจำกัดน้อยที่สุด โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่คำนวณได้เรียกว่า ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ซึ่งการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นประเภทนี้เหมาะสมกับการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดพหุระดับที่มีลักษณะแบบ Fuzzy composition มากที่สุด (Geldhof, Preacher, & Zyphur, 2013) ดังนั้นการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ จึงเลือกใช้ค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ในการบ่งบอกค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้ทำให้สามารถตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นเครื่องมือวัดตัวแปรพหุระดับได้อย่างเที่ยงตรงและแม่นยำยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันไป และมีองค์ประกอบของตัวแปรพหุ

ระดับที่อาจแตกต่างกันไปในแต่ละระดับการวิเคราะห์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ให้มีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนในกรุงเทพฯ ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การมุ่งเน้นการส่งเสริมความมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้กับผู้บริหารทุกระดับขององค์การ โดยผ่านพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้านความเชื่อถือได้และดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี นอกจากนี้ยังได้มีการจัดโรงเรียนผู้นำขึ้นเพื่อจัดฝึกอบรมการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การให้กับผู้บริหารในทุกระดับ และมีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทุกปี ทั้งนี้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยองค์การแห่งนี้แยกเป็นหน่วยธุรกิจจำนวน 3 หน่วย ผู้วิจัยจะทำการสุ่มแผนกจากแต่ละหน่วยธุรกิจมาหน่วยละ 6 แผนก ในแต่ละแผนกจะสุ่มมา 6-8 กลุ่มงาน และในแต่ละกลุ่มงาน จะสุ่มพนักงานมากลุ่มละ 3-5 คน ซึ่งการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้สอดคล้องกับเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับที่กำหนดให้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอในการวิเคราะห์ สามารถจำแนกได้เป็น 2 กรณี กรณีแรกคือ กลุ่มตัวอย่างระดับบุคคล (Individual level / Within level) จำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสมควร โดยทั่วไปจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้น

ต่ำสุดที่ควรต้องใช้คือ อย่างน้อย 20 ตัวอย่าง (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ส่วนกรณีที่สองคือ กลุ่มตัวอย่างระดับกลุ่ม (Institutional level / Between level) มิวธีน (Muthén, 1989) เสนอว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ในระดับกลุ่มควรมีประมาณ 50 - 100 กลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มควรมีผู้ให้ข้อมูลกลุ่มละ 2 คนขึ้นไป ส่วนฮ็อกซ์ (Hox, 1995) ระบุว่าจำนวนกลุ่มอย่างน้อยควรมี 20 กลุ่ม หรือที่ควรจะเป็นคือ 50 กลุ่ม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์จากพนักงานจำนวน 446 คน จาก 111 กลุ่ม ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพหุระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งให้คะแนนแบบประมาณค่า 6 ระดับ (บ่อยมาก จนถึง ไม่เคยเลย) จำนวน 62 ข้อ (ประกอบด้วยองค์ประกอบที่ 1 จำนวน 36 ข้อ และองค์ประกอบที่ 2 จำนวน 26 ข้อ) มีตัวอย่างข้อคำถาม เช่น หัวหน้าของท่านรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมาตามจริง ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามจากพฤติกรรมบ่งชี้ร่วมและพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จากผลการศึกษาของ ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2556) จำนวน 65 ข้อ และได้ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญให้แบบวัดมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC (Index of item-objective congruence) ต่ำกว่า 0.50 (Rovinelli & Hambleton, 1977) ออกจำนวน 1 ข้อ จากนั้นตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นเชิงสอดคล้องภายในของแบบวัดจากการทดลองใช้แบบวัดกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานจำนวน 50 คนที่

ปฏิบัติงานในองค์การเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร โดยมีค่าความเชื่อมั่นเชิง สอดคล้องภายในของแบบวัดทั้งฉบับอยู่ที่ 0.89 (องค์ประกอบที่ 1 อยู่ที่ 0.85 และองค์ประกอบที่ 2 อยู่ที่ 0.88) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ผลการตรวจสอบคุณภาพ แบบวัดดังกล่าวในการปรับปรุงแก้ไขแบบวัดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ต่ำกว่า 0.30 (Nunnally, 1978) ออกจำนวน 2 ข้อ ทำให้แบบวัดภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารที่ใช้เก็บข้อมูลจริงมีข้อคำถาม จำนวน 62 ข้อ

ผลการวิจัย

เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดตัวแปรพหุ ระดับของ เช่น แมทธิว และบลีส (Chen, Mathieu, & Bliese, 2004) สามารถสรุปผลการ วิเคราะห์ข้อมูลได้ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1: การกำหนดนิยามของตัวแปร ที่ศึกษา

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับบุคคล” ไว้ว่า หมายถึง ระดับ การรับรู้ของผู้ตามที่มีต่อการกระทำของผู้นำที่ แสดงออกถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัด ฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความประพฤติที่เหมาะสมตาม บรรทัดฐานดังกล่าว โดยผ่านการสื่อสารแบบ สองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจในเรื่อง ต่างๆ แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การ แสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ และการ

สนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม ส่วน “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับกลุ่ม” หมายถึง ระดับการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึง ความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานทางสังคม ผ่านทางการกระทำส่วนบุคคลและสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ตามมี ความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานดังกล่าว โดยเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของผู้ตามที่มีผู้นำคน เดียวกัน

ขั้นตอนที่ 2: การระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการสร้างคะแนนของตัวแปรระดับกลุ่ม

ในการระบุธรรมชาติ วิธีการวัด และการ สร้างคะแนนของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมใน ระดับกลุ่ม ตัวแปรนี้มีลักษณะเป็น Shared properties (Klein & Kozlowski, 2000) ซึ่ง คุณสมบัติความเป็นกลุ่มของตัวแปรนี้เกิดจากการ รับรู้ที่สมาชิกภายในองค์การมีต่อผู้นำร่วมกัน ดังนั้น ในการเก็บข้อมูล จึงเก็บข้อมูลจากพนักงานในระดับ บุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม พนักงานเหล่านี้จะให้ ข้อมูลได้ในรูปแบบของการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ ตามแต่ละคน และนำมาสู่การรับรู้ร่วมกันว่าผู้นำ ขององค์การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากน้อย เพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรกลุ่มที่ เกิดจากการรับรู้ร่วมกัน โดยจะนำข้อมูลระดับภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้ตามเป็นผู้ประเมินมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยเพื่อเป็นคะแนนของภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้นำในแต่ละกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3: การตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือวัดในแต่ละระดับ

ในระดับบุคคล การตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วัดใน ระดับบุคคล เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ตรวจสอบคุณภาพโดยทั่วไปของแบบวัด ซึ่งมีข้อ คำถามจำนวน 62 ข้อ พบว่ามีอำนาจจำแนกราย

ข้อที่พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมอยู่ในช่วง 0.23 ถึง 0.77

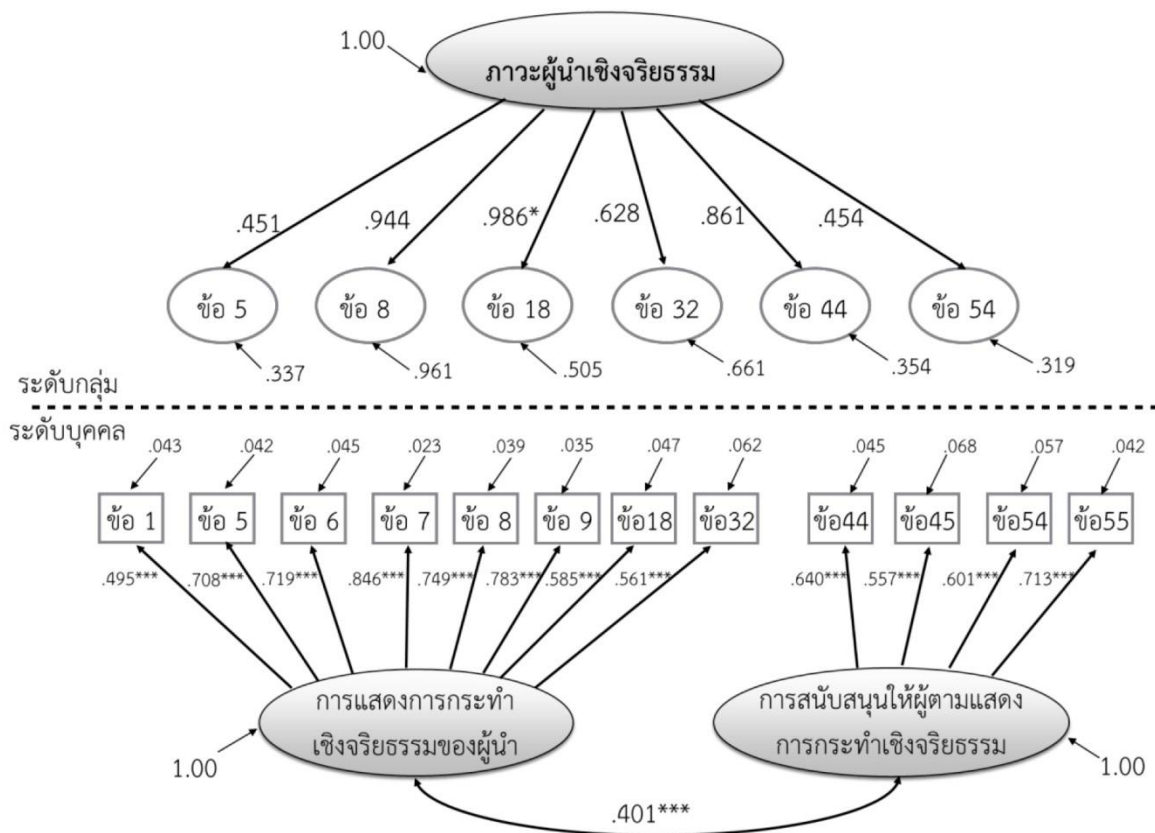
จากนั้นผู้วิจัยทำการทดสอบองค์ประกอบของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ระดับบุคคลซึ่งถือเป็นการประเมินการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวในการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคำถามทั้งหมด ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบวัดที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่าได้ (Hanna, Shevlin, & Dempster, 2008; Derek, 2003; เฉลิมรัตน์ จันทระเดชา, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, รัตติกรณิ จงวิศาล, และยุทธนา ไชยจุฑกุล, 2557) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า เมื่อปรับแบบจำลองให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งใช้วิธีการตัดข้อคำถาม โดยพิจารณาการตัดข้อคำถามจากค่าดัชนีการปรับปรุงโมเดล (Modification indices) ที่มากกว่า 4.0 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ร่วมกับการพิจารณาเนื้อหาในข้อคำถามตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งตัดข้อคำถามที่มีใจความซ้ำซ้อนกันออก ทำให้ได้แบบจำลองการวัดที่ดีที่สุด คือ มีค่าสถิติ $\chi^2 = 115.37$, $df=53$, $CFI=0.95$, $TLI=0.93$, $RMSEA=0.05$, $SRMR=0.05$ ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของทั้งแบบจำลอง ที่กำหนดให้แบบจำลองการที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 250 คนและมีข้อคำถามตั้งแต่ 30 ข้อขึ้นไปนั้น ควรมีค่า CFI และ $TLI > 0.90$, $RMSEA < 0.07$, $SRMR < 0.08$ (Hair, Black, Babin, & Anderson. 2010) โดยจากแบบจำลองการวัดที่ได้นี้พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ

เช่นเดียวกับแบบจำลองสมมติฐานซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎี แต่มีข้อคำถามที่ลดลงเหลือ 12 ข้อ โดยที่องค์ประกอบแรกด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ และองค์ประกอบที่สองด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบแรกมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.495 – 0.846 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบที่สองนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.557 – 0.713 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.001

เมื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent validity) พบว่าค่า Average variance extracted (AVE) ขององค์ประกอบแรกเท่ากับ 0.47 ส่วนองค์ประกอบที่สองเท่ากับ 0.40 ซึ่งต่ำกว่า 0.5 แต่เนื่องจากเป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากข้อค้นพบในการศึกษาเบื้องต้น โดยสร้างขึ้นมาเป็นครั้งแรก รวมถึงการที่แบบวัดฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงในระดับที่เชื่อถือได้ ค่า AVE ดังกล่าวจึงเพียงพอที่จะยอมรับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ (Ping, 2007) ส่วนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ของแบบจำลองการวัดในระดับบุคคลนี้ เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองการวัดที่มีสององค์ประกอบ กับแบบจำลองการวัดที่มีหนึ่งองค์ประกอบ และเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ทั้งสองแบบจำลองภายหลังการปรับให้ได้แบบจำลองการวัดที่ดีที่สุดแล้วพบว่า แบบจำลองการวัดแบบสององค์ประกอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 115.37$, $df=53$, $CFI=0.95$, $TLI=0.93$, $RMSEA=0.05$) และมีความกลมกลืนที่มากกว่าแบบจำลองการวัดแบบที่มีหนึ่งองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญ ($\chi^2 = 343.49$, $df=63$, $CFI=0.78$, $TLI=0.72$, $RMSEA=0.10$;

χ^2 -difference = 138.10, $\Delta df=1$, $CD = -1.654$) (Satorra & Bentler, 2010) จากนั้น เมื่อพิจารณา ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.42 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่า \sqrt{AVE} ของแต่ละองค์ประกอบ (Fornell & Larcker, 1981) และเมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ของแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่า องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ส่วนองค์ประกอบด้านการสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Fornell & Larcker, 1981) แสดงว่า แบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการวิเคราะห์ระดับบุคคลมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก นั่นคือตัวแปรสังเกตได้ของแต่ละองค์ประกอบสามารถใช้ในการอธิบายองค์ประกอบทั้งสองที่มีความแตกต่างกันได้

ในระดับกลุ่ม อย่างไรก็ตาม สำหรับการพัฒนาเครื่องมือวัดสำหรับข้อมูลพหุระดับดังที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้วว่า การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดสำหรับการวิเคราะห์ระดับเดียวที่ได้ดำเนินการแล้วนี้ ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเครื่องมือวัดพหุระดับได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะในกรณีที่ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้ เมื่อมีการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็นการวิเคราะห์ระดับกลุ่มแล้ว มีโอกาสที่องค์ประกอบของตัวแปรอาจเหมือนหรือแตกต่างกับองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคลก็ได้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้เพิ่มเติม โดยวิเคราะห์แบบจำลองการวัดของตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel confirmatory factor analysis; MCFA) ซึ่งพบผลที่สำคัญของการวิเคราะห์ระดับกลุ่มดังนี้



หมายเหตุ * $p < .05$, *** $p < .001$

ภาพประกอบ 1 แบบจำลองการวัดพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

เมื่อปรับแบบจำลองการวัดให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และได้แบบจำลองที่ดีที่สุด (ดังแสดงในภาพประกอบ 1) คือ มีค่าสถิติ $\chi^2 = 145.33$, $df = 62$, $\chi^2/df = 2.34$, $CFI = 0.94$, $TLI = 0.92$, $RMSEA = 0.05$, $SRMR_w = 0.06$, $SRMR_B = 0.19$, $AIC = 16,978.61$, $BIC = 17,179.52$, $Adjusted\ BIC = 17,024.02$ พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่วิเคราะห์ระดับบุคคลประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบเช่นเดียวกับการวิเคราะห์ที่ผ่านมา โดยมีข้อคำถามลดลงเหลือ 12 ข้อ คือ องค์ประกอบแรกมีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ และองค์ประกอบที่สองมีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ แต่เมื่อ

พิจารณาการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีเพียงองค์ประกอบเดียวที่มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ซึ่งแตกต่างจากในระดับบุคคล แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้ในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition ซึ่งยังคงมีนิยามที่ใช้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเมื่อวิเคราะห์ในระดับกลุ่มครบถ้วนตามเนื้อหาในแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ บราวน์ เทรวิโน และแฮร์ริสัน (Brown, Treviño, & Harrison, 2005)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

องค์ประกอบ/ตัวแปรสังเกตได้	Factor loading	Average variance extracted (AVE)	Construct reliability (CR)
ระดับกลุ่ม			
องค์ประกอบ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม		0.57	0.86
5.เก็บรักษาข้อมูลปัญหาของพนักงาน โดยไม่เปิดเผยต่อผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหานั้น	0.451		
8.สนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอผลงานของตนในที่ประชุม	0.944		
18.ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้พนักงานได้เห็น	0.986*		
32.พยายามกำจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน	0.628		
44.สอนงานโดยให้พนักงานเรียนรู้จากพฤติกรรมของหัวหน้าเองที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ	0.861		
54.เน้นย้ำให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทุจริตในบริษัท	0.454		
ระดับบุคคล			
องค์ประกอบ: การแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ		0.48	0.87
1.รายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมาตามจริง	0.495***		
5.เก็บรักษาข้อมูลปัญหาของพนักงาน โดยไม่เปิดเผยต่อผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหานั้น	0.708***		
6.เปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับหัวหน้าโดยตรงเพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ	0.719***		

องค์ประกอบ/ตัวแปรสังเกตได้	Factor loading	Average variance extracted (AVE)	Construct reliability (CR)
7.จัดการกับความขัดแย้งในหน่วยงานโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานรอบด้าน	0.846***		
8.สนับสนุนให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอผลงานของตนในที่ประชุม	0.749***		
9.ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางที่หน่วยงานได้ตัดสินใจร่วมกัน	0.783***		
18.ปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้พนักงานได้เห็น	0.585***		
32.พยายามกำจัดสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงาน	0.561***		
องค์ประกอบ: การสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม		0.40	0.73
44.สอนงานโดยให้พนักงานเรียนรู้จากพฤติกรรมของหัวหน้าเองที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ	0.640***		
45.ชมเชยหรือให้รางวัลพนักงานที่แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานของบริษัท	0.557***		
54.เน้นย้ำให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลเสียต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทุจริตในบริษัท	0.601***		
55.เชิญผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมมาถ่ายทอดประสบการณ์และสิ่งที่ปฏิบัติให้พนักงานได้ฟัง	0.713***		

หมายเหตุ * $p < .05$, *** $p < .001$

เมื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝง (Construct reliability) ของแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่าในระดับบุคคล องค์ประกอบด้านการแสดงการกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองการวัดในระดับกลุ่ม ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนั้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 แสดงว่าแบบจำลองการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบพหุระดับมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (Fornell & Larcker, 1981)

จากตาราง 2 เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ พบว่าในระดับบุคคล ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบแรก

มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.495 – 0.846 ส่วนตัวแปรสังเกตขององค์ประกอบที่สองนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.557 – 0.713 โดยค่าน้ำหนักทุกค่ามีนัยสำคัญที่ 0.000 เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ในระดับกลุ่ม ที่พบว่าตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงนั้นมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.451 – 0.986 โดยมีค่าน้ำหนักของข้อคำถามข้อ 18 เท่านั้นที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ข้อคำถามที่เหลืออีก 5 ข้อนั้น แม้ว่าจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับจะไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าน้ำหนักนั้นมีค่าสูงกว่า 0.30 (นั่นคือมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.451 – 0.986) ซึ่งถือว่าเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คนขึ้นไป (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ดังนั้นผู้วิจัยจึงยังคงเลือกใช้ข้อคำถามทั้งห้าข้อนี้ ส่วนค่า Average variance extracted

(AVE) ในระดับบุคคล ค่า AVE ขององค์ประกอบแรกเท่ากับ 0.48 และขององค์ประกอบที่สองเท่ากับ 0.40 (ซึ่งแม้จะต่ำกว่า 0.5 แต่ใช้หลักการพิจารณาเดียวกันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง

ยืนยันในระดับบุคคล) และในระดับกลุ่ม ค่า AVE ของตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเท่ากับ 0.57 แสดงว่าแบบจำลองการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบพหุระดับนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน

ตาราง 3 ผลการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พนักงานเป็นผู้ประเมิน

ตัวแปร	r_{wg} (1.85)	r_{wg} (2.92)	ICC1	ICC2
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	0.704	0.808	0.348	0.682
หมายเหตุ เกณฑ์ $r_{wg} > 0.70$, ICC1 > 0.05, ICC2 > 0.70				

สำหรับผลการตรวจสอบความสอดคล้องกันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้องของตัวแปรระดับกลุ่ม (Agreement) เมื่อพิจารณาจากตาราง 3 ซึ่งเป็นผลการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมโดยเป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่พนักงานเป็นผู้ประเมินนั้น การตรวจสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรกลุ่มในการวิจัยครั้งนี้พิจารณาจากค่า r_{wg} (Within group agreement) โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคือ ควรมีค่ามากกว่า 0.70 (Bliese, 2009) จากผลการทดสอบพบว่า ค่า r_{wg} ที่วัดโดยกำหนดค่าคงที่เป็น 1.85 (ซึ่งเหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีการกระจายแบบเบ้เล็กน้อย) และค่า r_{wg} ที่วัดโดยกำหนดค่าคงที่เป็น 2.92 (ซึ่งเหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีการกระจายแบบสมมาตร) (James, Demaree, & Wolf, 1984) เป็นไปตามเกณฑ์ คือค่า r_{wg} มีค่าเท่ากับ 0.704 และ 0.808 ตามลำดับ ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารภายในกลุ่มมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ แม้ในกรณีที่มีข้อมูลมีการกระจายแบบเบ้เล็กน้อยก็ตาม

ขั้นตอนที่ 4: การตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรระหว่างกลุ่ม

ในขั้นตอนนี้ใช้การตรวจสอบจากค่า ICC (Intraclass correlation coefficient) ซึ่งประกอบด้วยค่า ICC1 และ ICC2 ซึ่งค่า ICC1 เป็นการประมาณค่าความเชื่อมั่นของความแปรปรวนในระดับบุคคลที่สามารถอธิบายได้ด้วยคุณลักษณะในระดับกลุ่มโดยไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดของกลุ่ม ซึ่งจะวิเคราะห์คู่กับค่า ICC2 ซึ่งใช้ในการประเมินความเชื่อมั่นของค่าเฉลี่ยรายกลุ่ม (Group means) ภายในกลุ่มตัวอย่าง (Castro, 2002) จากผลการทดสอบจากตาราง 3 พบว่าค่า ICC1 เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่า ICC1 มีค่าเท่ากับ 0.348 และค่า ICC2 จะต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย คือ 0.682 อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากค่า ICC1 ที่บ่งบอกถึงการที่คุณสมบัติในระดับกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนในระดับบุคคลได้อย่างน่าเชื่อถือ สิ่งเหล่านี้จึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีความเหมาะสมที่จะยกระดับการวิเคราะห์เป็นระดับกลุ่ม ที่มีลักษณะของกลุ่มประเภท Shared properties และสามารถนำไปวิเคราะห์แบบพหุระดับต่อไป

จากนั้นผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดพหุระดับในขั้นตอนที่ 5 ซึ่ง

เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรพหุระดับที่ศึกษากับตัวแปรอื่นๆ ที่ระดับการวิเคราะห์ต่างๆ โดยจะดำเนินการในการวิจัยระยะต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพรายข้อในการวิเคราะห์ระดับบุคคลของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สร้างขึ้นนี้ส่วนใหญ่มีอำนาจจำแนกรายข้อที่ดีและแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม แสดงว่าข้อคำถามต่างๆ ที่ประกอบขึ้นมาเป็นแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม วัดในสิ่งเดียวกัน และแบบวัดฉบับนี้ได้รับการตรวจสอบความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาสองครั้ง ตั้งแต่ในการเริ่มทดลองใช้แบบวัดเป็นครั้งแรกซึ่งมีค่าค่อนข้างสูงเช่นเดียวกับการตรวจสอบจากการเก็บข้อมูลจริงซึ่งพบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ค่อนข้างสูงเช่นกัน คือ 0.96 โดยมีค่าเท่ากับ 0.93 ทั้งสององค์ประกอบ ทำให้เห็นว่าข้อคำถามต่างๆ สามารถวัดได้ในสิ่งเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียวของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการวิเคราะห์ระดับบุคคล พบว่าในเบื้องต้นแบบจำลองการวัดตั้งต้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อทำการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาตัดรายข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยหรือติดลบออกไป จึงได้มาซึ่งแบบจำลองที่ดีที่สุดที่มีจำนวนองค์ประกอบที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ คือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการแสดง

การกระทำเชิงจริยธรรมของผู้นำ และองค์ประกอบด้านการจัดการและสนับสนุนให้ผู้ตามแสดงการกระทำเชิงจริยธรรม แม้ว่าผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนของแบบจำลองการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์ที่ไคสแควร์จะระบุว่าเป็นแบบจำลองนี้ไม่กลมกลืนกับข้อมูล ($\chi^2 = 115.37$, $df = 53$, $p = .0001$) นั่นคือมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่โดยปกติแล้วค่าไคสแควร์เป็นค่าสถิติที่จะได้รับผลกระทบจากการที่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยมีขนาดใหญ่ ทำให้เมื่อทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่แล้วจึงเป็นการยากที่จะทำให้การทดสอบค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Crowley & Fan, 1997) แต่ค่าดัชนีที่บ่งบอกความกลมกลืนของแบบจำลองค่าอื่นๆ ระบุว่าแบบจำลองการวัดสององค์ประกอบนี้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ได้แก่ ค่า CFI, TLI, RMSEA, SRMR) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่า AVE ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งสององค์ประกอบมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.5 (คือ 0.47 และ 0.40) แต่เนื่องจากแบบวัดฉบับนี้เป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากข้อค้นพบในการศึกษาเบื้องต้น ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อสร้างแบบวัดตามนิยามปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทขององค์การเอกชนไทยโดยสร้างขึ้นมาเป็นครั้งแรก รวมถึงการที่แบบวัดฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงในระดับที่เชื่อถือได้ ค่า AVE ดังกล่าวจึงเพียงพอที่จะยอมรับความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบจำลองการวัดนี้ (Ping, 2007) แสดงว่าแบบจำลองการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในระดับบุคคลนี้มีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน (Convergent validity) นั่นคือทุกข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์ประกอบนั้นได้

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบุคคลพบว่าแบบจำลองการวัดสององค์ประกอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับแบบจำลองการวัดหนึ่งองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 343.49$, $df=63$) รวมถึงการที่ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองมีค่าต่ำกว่าค่า \sqrt{AVE} ของแต่ละองค์ประกอบ (Fornell & Larcker, 1981) และมีค่าเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability) ของแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง แสดงว่าแบบจำลองการวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสององค์ประกอบนี้มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ (2556) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การเอกชน และสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหลายงานที่พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในลักษณะนี้ (Piccolo, Greenbaum, Hartog, & Folger, 2010; Ponnun & Tennakoon, 2009; Brown & Treviño, 2006)

จากนั้นเมื่อผู้วิจัยพิจารณาถึงระดับการวิเคราะห์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแล้ว พบผลที่ยืนยันได้ว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถยกระดับขึ้นวิเคราะห์ระดับกลุ่มได้ โดยจากผลการทดสอบระดับการวิเคราะห์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พนักงานเป็นผู้ประเมินแล้วพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ประเมินโดยพนักงานเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ระดับกลุ่มโดยมีลักษณะปรากฏการณ์ที่สมาชิกในกลุ่มเดียวกันได้รับรู้ประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับผู้นำของกลุ่ม และมีความคิดความเชื่อและความคิดเห็นต่อผู้บริหารที่สอดคล้องกัน (Shared properties) โดยที่ข้อมูลตัวแปรดังกล่าวผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์

ความสอดคล้องภายในกลุ่ม ($r_{wg(1.85)}$ เท่ากับ 0.704, $r_{wg(2.92)}$ เท่ากับ 0.808, ค่า ICC1 เท่ากับ 0.348) ซึ่งแม้ว่าค่า ICC2 จะต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย (ICC2 เท่ากับ 0.682) แต่โดยปกติแล้ว ค่า ICC2 ขึ้นอยู่กับขนาดของสมาชิกภายในกลุ่ม จึงจะมีค่ามากขึ้นตามจำนวนสมาชิกในกลุ่ม (Klein & Kozlowski, 2000) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มเท่ากับ 4.02 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้ค่า ICC2 ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งผลการวิจัยในลักษณะนี้สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของ ญัฐวุฒิ อรินทร์, อรพินทร์ ชูชม, ดุษฎี โยเหลา, และนำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล (2556) ที่ทดสอบระดับการวิเคราะห์ตัวแปรกลวิธีการเสริมแรงจูงใจในการทำงานของหัวหน้าที่วิเคราะห์ในระดับกลุ่ม อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากค่า r_{wg} ที่ทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารภายในกลุ่มมีความสอดคล้องกันเพียงพอที่จะสร้างเป็นตัวแปรกลุ่มได้ และค่า ICC1 ที่บ่งบอกถึงการที่คุณสมบัติในระดับกลุ่มสามารถอธิบายความแปรปรวนในระดับบุคคลได้อย่างน่าเชื่อถือ สิ่งเหล่านี้จึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีความเหมาะสมที่จะนำไปทำการวิเคราะห์ระดับกลุ่มต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสามารถยกระดับขึ้นมาวิเคราะห์ระดับกลุ่มได้ (Yanping, Jia, Yidong, & Xinxin, 2014; Schaubroeck et al., 2012)

จากข้อค้นพบดังกล่าวที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสามารถยกระดับการวิเคราะห์เป็นระดับกลุ่มได้นั้น ทำให้การตรวจสอบคุณภาพเพื่อพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่การวิเคราะห์ระดับบุคคลที่ได้ดำเนินการมานั้นยังไม่เพียงพอต่อความสมบูรณ์ของคุณภาพแบบวัดพฤติกรรม เพราะเมื่อมีการยกระดับข้อมูลขึ้นไปเป็น

ระดับกลุ่มแล้วอาจมีโอกาสมือถือประกอบของตัวแปรอาจเหมือนหรือแตกต่างกับองค์ประกอบของตัวแปรที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคลก็ได้ นั่นคือ ถ้าตัวแปรที่มีองค์ประกอบในระดับสูงกว่าแตกต่างจากในระดับต่ำกว่า โดยที่ตัวแปรทั้งสองระดับนั้นยังคงมีความเชื่อมโยงกันอยู่ แต่แตกต่างกันในโครงสร้างของตัวแปรบางส่วน จะกลายเป็นลักษณะแบบ Fuzzy composition (Bliese, 2000) ซึ่งการตรวจสอบคุณภาพในระดับบุคคลที่ได้วิเคราะห์ไปแล้วนั้นยังไม่สามารถตรวจพบผลการวิจัยในลักษณะนี้ได้ และจะทำให้การอธิบายความหมายของแบบจำลองการวัดของแบบวัดนี้ไม่สอดคล้องกับธรรมชาติของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมนี้เพิ่มเติม โดยวิเคราะห์แบบจำลองการวัดของตัวแปรทั้งในระดับกลุ่มและระดับบุคคลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ ซึ่งพบผลที่สำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับกลุ่มคือ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พบในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มมีความแตกต่างจากองค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ระดับบุคคล โดยที่ในระดับกลุ่มภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบเดียว แต่ในระดับบุคคลประกอบด้วยสององค์ประกอบ นั่นคือตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารนี้เป็นตัวแปรระดับกลุ่มที่มีคุณลักษณะของความเป็นกลุ่มประเภท Fuzzy composition โดยมีตัวแปรสังเกตได้หรือข้อคำถามที่พบในแบบจำลองการวัดระดับบุคคลแต่ไม่พบในแบบจำลองการวัดระดับกลุ่มจำนวน 6 ข้อ ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามเหล่านั้นเป็นตัวแปรสังเกตได้ที่มีความแปรปรวนภายในกลุ่มพนักงาน แต่ไม่มีความแปรปรวนมากเพียงพอระหว่างกลุ่มที่แตกต่างกันทำให้ไม่มีอำนาจจำแนกในการวิเคราะห์ระดับกลุ่มได้ ทำให้การอธิบาย

ความหมายของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความแตกต่างกันเมื่ออธิบายโครงสร้างในระดับบุคคลและในระดับกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำอื่นๆ ที่พบว่าอาจนิยามได้แตกต่างกันระหว่างการวิเคราะห์ระดับบุคคล ระดับคู่ และระดับกลุ่ม (Avolio & Bass, 1998; Hall & Lord, 1998) นอกจากนี้ยังพบว่าแบบวัดพหุระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความเที่ยงตรงเชิงเสมือน เพราะค่า AVE ในระดับกลุ่มมีค่ามากกว่า 0.5 ส่วนในระดับบุคคลมีค่าต่ำกว่า 0.5 ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าแบบวัดฉบับนี้มีความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability) ในระดับที่เชื่อถือได้ เพราะมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงระดับกลุ่มอยู่ที่ 0.86 และในระดับบุคคลทั้งสององค์ประกอบอยู่ที่ 0.87 และ 0.73 ตามลำดับ ซึ่งการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นประเภทนี้เหมาะสมต่อการตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบวัดพหุระดับที่มีลักษณะแบบ Fuzzy composition มากที่สุด เพราะสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับการประมาณค่าความเชื่อมั่นในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของเกลด์ฮอฟ พรีเชอร์ และไซเพอร์ (Geldhof, Preacher, & Zyphur, 2013) ที่พบว่าในการวิเคราะห์ทั่วไปที่พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพียงระดับเดียวนั้น จะไม่สะท้อนถึงค่าความเชื่อมั่นที่แท้จริงของแบบวัดในกรณีที่ตัวแปรนั้นมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันในแต่ละระดับการวิเคราะห์ ส่วนการวิเคราะห์ตั้งแต่สองระดับขึ้นไปนั้น ค่า Construct reliability (O) กับค่า Maximal reliability (H) สามารถบ่งบอกค่าความเชื่อมั่นได้ดี แต่ค่า

Maximal reliability (H) จะมีความคลาดเคลื่อนมากกว่าเมื่อใช้วิเคราะห์กับข้อมูลพหุระดับ

สำหรับผลสรุปจากการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบพหุระดับนี้ ผู้วิจัยได้เครื่องมือวัดที่มีความเหมาะสมทั้งจากการพิจารณาจากหลักฐานผลการวิเคราะห์ทางสถิติและความเหมาะสมของแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว ทำให้ได้แบบวัดจำนวน 12 ข้อคำถามในระดับบุคคล และ 6 ข้อคำถามในระดับกลุ่ม (ดังแสดงข้อคำถามทั้งหมดในตาราง 2) ซึ่งการที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามในเบื้องต้นจำนวน 62 ข้อซึ่งเป็นจำนวนค่อนข้างมากเพื่อต้องการให้ข้อคำถามในแบบวัดมีความครอบคลุมพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้มากที่สุด โดยที่ข้อคำถามหลายข้อที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันสามารถใช้แทนกันได้ เพราะเป็นตัวชี้วัดหลายๆ ตัวที่ถูกสุ่มขึ้นมาจากตัวแปรแฝงเดียวกันหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ภายหลังจากวิเคราะห์ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดแล้ว พบว่ามีข้อคำถามหลายข้อที่มีความหมายซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกัน จึงมีการปรับจำนวนข้อของแบบสอบถามโดยการตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันและมีคุณภาพต่ำออก ให้เหลือเพียงข้อคำถามที่เป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของแต่ละองค์ประกอบ ตามเกณฑ์การพิจารณาที่ได้ระบุไว้ข้างต้นแล้ว เพราะผู้วิจัยต้องการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดที่มีข้อคำถามที่สั้นและจำนวนไม่มากเกินไป โดยที่แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ผ่านการพัฒนาแล้วในการวิจัยครั้งนี้ ยังคงสอดคล้องกับเนื้อหาและคงความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามแนวคิดที่ผู้วิจัยต้องการพัฒนาต่อยอดไว้อย่างครบถ้วน

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารฉบับนี้เป็นเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากนิยามปฏิบัติการและข้อค้นพบในการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในบริบทขององค์การเอกชนไทย และได้นำมาใช้ในการวิจัยเป็นครั้งแรก จึงอาจส่งผลให้การตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่ใช้ค่า AVE ขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมทั้งสององค์ประกอบมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.5 ดังนั้นก่อนที่จะนำแบบวัดนี้ไปใช้ต่อไปจึงควรทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดฉบับนี้ซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพื่อยืนยันความถูกต้องขององค์ประกอบและข้อคำถามต่างๆ ต่อไป

2. จากผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากค่า ค่า ICC2 แล้วพบว่ามีความต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อยนั้น ตามที่ได้อภิปรายไปแล้วว่า โดยปกติค่า ICC2 ขึ้นอยู่กับขนาดของสมาชิกภายในกลุ่ม ซึ่งจะมีค่ามากขึ้นตามจำนวนสมาชิกในกลุ่ม (Klein & Kozlowski, 2000) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกภายในกลุ่มเท่ากับ 4.02 ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลให้ค่า ICC2 ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรเพิ่มจำนวนสมาชิกในกลุ่มให้มากขึ้น เพื่อให้ค่า ICC2 มีค่าผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดได้

3. แบบวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พัฒนาขึ้นนี้เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของหัวหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยสามารถนำไปใช้ได้โดยให้ผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน ซึ่งองค์การเอกชนหรือองค์การที่มีลักษณะการบริหารและบริบทที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้สามารถนำแบบวัดดังกล่าวไปใช้ในการประเมิน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรได้
เพื่อใช้ประโยชน์ในทางการพัฒนาผู้นำในองค์กร
ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ฉลอง มาปรีดา. (2538). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*.
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เฉลิมรัตน์ จันทระเดชา, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, รัตติ
กรรม จงวิศาล, และ ยุทธนา ไชยจุกุล.
(2557). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโรงพยาบาล
เอกชน: การนิยามมโนทัศน์และพัฒนา
เครื่องมือวัด. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*,
20(2), 1-18.

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). การเป็นผู้นำที่มี
จริยธรรม. *นักบริหาร*, 26(3), 20-25.

ณัฐวุฒิ อรินทร์, อรพินท์ ชูชม, ดุष्ฎิโยเหลา และ
นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2556). การทำ
หน้าที่ตัวแปรคั่นกลางของทุนทางจิตวิทยา
เชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิตและ
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร
สาธารณสุขในจังหวัดชายแดนใต้. *วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์*, 19(1), 99-117.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้
จริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

ธนินท์ เจียรวนนท์. (2553, 31 พฤษภาคม - 2
มิถุนายน). ผู้นำในมุม ธนินท์ เจียรวนนท์
"คุณธรรม-สามัคคี" จะทำให้ได้รับชัยชนะใน
ที่สุด. *ประชาชาติธุรกิจ*. หน้า 2.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล. (2550). *การศึกษา
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับ
ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยกลุ่มสาระการเรียนรู้
และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อเครือข่ายการ*

*แลกเปลี่ยนทางสังคมในที่ทำงานและตัวแปร
ผลทางด้านจิตพิสัยของหัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท วิทยา
ศาสตร์ดุสิตบัณฑิต การวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). *ภาวะผู้นำ และผู้นำ
เชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ:
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์. (2556). การศึกษาพฤติกรรม
บ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
องค์กรเอกชนในประเทศไทย. *การประชุม
วิชาการระดับชาติ “ศรีนครินทรวิโรฒ
วิชาการ” ครั้งที่ 7 มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
(2552). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา
คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน: ภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1998). Individual
consideration viewed at multiple
levels of analysis: A multi-level
framework for examining the diffusion
of transformational leadership. In F.
Dansereau, & F. J. Yammarino (Eds.),
*Leadership: the multiple-level
approaches: Contemporary and
alternative* (pp.53–74). Stanford,
Connecticut: Jai Press.

- Bennis, W. (1997). *Why Leaders Can't Lead*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Bliese, P. D. (2009). *Multilevel modeling in R (2.3): A brief introduction to R, the multilevel package and the nlme package*. Retrieved from http://cran.rproject.org/doc/contrib./Bliese_Multilevel.pdf.
- Bliese, P. D. (2000). Within-Group Agreement, Non-Independence, and Reliability: Implications for Data Aggregation and Analysis. In K. J. Klein; & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions* (pp. 349-381). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Castro, S. L. (2002). Data Analytic Methods for the Analysis of Multilevel Questions: A Comparison of Intraclass Correlation Coefficients, $R_{wg}(J)$, Hierarchical Linear Modeling, Within- and Between-Analysis, and Random Group Resampling. *The Leadership Quarterly*, 13, 69-93.
- Chen, G., Mathieu, J. E., & Bliese, P. D. (2004). A Framework for Conducting Multi-level Construct Validation. *Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Processes Research in Multi-Level Issues*, 3, 273-303.
- Ciulla, J. B. (2004). *Ethics, the Heart of Leadership*. 2nd ed. Westport, CT: Praeger.
- Crowley, S. L., & Fan, X. (1997). Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment. *Journal of Personality Assessment*, 68, 508-531.
- Derek, R. H. (2003). Confirmatory factor analysis of the math anxiety rating scale-revised. *Educational and Psychological Measurement*, 63(2), 336-351.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluation Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Geldhof, G. J., Preacher, K. J., & Zyphur, M. J. (2013). Reliability Estimation in a Multilevel Confirmatory Factor Analysis Framework. *Psychological Methods*. pp. doi: 10.1037/a0032138

- Graham, J. M. (2006). Congeneric and (Essentially) Tau-Equivalent Estimates of Score Reliability: What They Are and How to Use Them. *Educational and Psychological Measurement*, 66(6), 930-944.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hall, R. J., & Lord, R. G. (1998). Multi-level information-processing explanations of followers' leadership perception. In F. Dansereau, & F. J. Yammarino (Eds.), *Leadership: The multiple-level approaches, contemporary and alternative* (pp. 159-184). Stamford, CT: JAI Press.
- Hanna, D., Shevlin, M., & Dempster, M. (2008). The structure of the statistics anxiety rating scale: A confirmatory factor analysis using UK psychology students. *Personality and Individual Differences*, 45(1), 68-74.
- Hox, J. J. (1995). *Applied Multi-Level Analysis*. Retrieved from <http://www.geocities.com/joophox/public/amaboek.pdf>
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69, 85-98.
- Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J. (2000). From micro to meso: critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3(3), 211-236.
- Muthén, B. O. (1989). Latent Variable Modeling in Heterogeneous Populations. *Psychometrika*, 54, 557-585.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Hartog, D. N., & Folger R. (2010). The relation between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 259-278.
- Ping, R. A. (2007). *Is there any way to improve Average Variance Extracted (AVE) in a Latent Variable (LV) X?* Retrieved from <http://home.att.net/~rpingjr/LowAVE.doc>
- Ponnu, C., & Tennakoon, G. (2009). The Association between Ethical Leadership and Employee Outcomes - the Malaysian Case. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1), 21-32.
- Raykov, T. (1997). Scale Reliability, Cronbach's Coefficient Alpha, and Violations of Essential Tau-Equivalence with Fixed Congeneric Components. *Multivariate Behavioral Research*, 32(4), 329-353.

- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2010). Ensuring positiveness of the scaled difference chi-square test statistic. *Psychometrika*, 75, 243-248.
- Schaubroeck, J. M., Hannah, S. T., Avolio, B. J., Kozlowski, S. W. J., Lord, R. G., Treviño, L. K., Dimotakis, N., & Peng, A. C. (2012). Embedding Ethical Leadership Within and Across Organization Levels. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1053-1078.
- Treviño, L. K., & Brown, M. (2007). Ethical Leadership: A Developing Construct. In D. L. Nelson, & C. L. Cooper (Eds.), *Positive Organizational Behavior* (pp. 101-116). London: Sage Publications.
- Treviño, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite. *Human Relations*, 55, 5-37.
- Treviño, L., Hartman, L., & Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership. *California Management Review*, 42, 128-142.
- Yammarino, F. J.; & Dubinski, A. J. (1992). Superior-Subordinate Relationships: A Multiple Levels of Analysis Approach. *Human Relations*, 45(6), 575-600.
- Yanping, L., Jia, X., Yidong, T., & Xinxin, L. (2014). Ethical Leadership and Subordinates' Occupational Well-Being: A Multi-level Examination in China. *Social Indicators Research*, 116(3), 823-842.